

Arbeitsentgelte und Gerechtigkeit: eine Szenarienanalyse zur Lohnpolitik von Berufsgewerkschaften

Dütsch, Matthias; Gückelhorn, Cathrin; Stephan, Gesine; Struck, Olaf

Preprint / Preprint

Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dütsch, M., Gückelhorn, C., Stephan, G., & Struck, O. (2014). *Arbeitsentgelte und Gerechtigkeit: eine Szenarienanalyse zur Lohnpolitik von Berufsgewerkschaften*. (Working Paper / Universität Bamberg, Professur für Arbeitswissenschaft, 13). Bamberg: Universität Bamberg, Fak. Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Professur für Arbeitswissenschaft. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-382140>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

WORKING PAPER – NO. 13 – FEBRUAR 2014

Arbeitsentgelte und Gerechtigkeit. Eine Szenarienanalyse zur Lohnpolitik von Berufsgewerkschaften

**Matthias Dütsch
Cathrin Gückelhorn
Gesine Stephan
Olaf Struck**



Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Feldkirchenstraße 21
96045 Bamberg
Phone ++49 (0)951 2692
Fax ++49 (0)951 5637
Email: claudia.bauersachs@uni-bamberg.de
<http://www.uni-bamberg.de/arbeitswiss/>

Arbeitsentgelte und Gerechtigkeit

Eine Szenarienanalyse zur Lohnpolitik von Berufsgewerkschaften

Zusammenfassung

Verschiedene Berufsgewerkschaften haben in Deutschland in den letzten Jahren ihre tarifpolitische Unabhängigkeit von den etablierten Branchengewerkschaften erreicht. In Tarifverhandlungen forderten sie vergleichsweise hohe Lohnsteigerungen für einzelne Berufsgruppen, wobei sie dieses exklusive Handeln gegenüber der Öffentlichkeit durch nachvollziehbare Argumente zu legitimieren versuchten. Der vorliegende Beitrag untersucht vor dem Hintergrund des Diskurses über soziale Gerechtigkeit, unter welchen Umständen Beschäftigte höhere Lohnzuwächse spezifischer, durch Berufsgewerkschaftenvertretener Berufsgruppen als gerecht beurteilen. Mithilfe der Vignettentechnik wurden hierfür Gerechtigkeitsurteile zu hypothetischen Szenarien erhoben. Im Ergebnis erachteten die befragten Personen exklusive Lohnzuwächse eher als gerecht, wenn in den Szenarien beschrieben wurde, dass die Berufsgewerkschaft die vergangenen Leistungen der profitierenden Berufsgruppe sowie zunehmende aktuelle Arbeitsanforderungen betonte. Beschäftigte akzeptierten eine höhere Entlohnung aber auch, wenn diese eine geringere arbeitgeberseitige Wertschätzung kompensieren soll. Hingegen stieg das Ungerechtigkeitsempfinden in Abhängigkeit von der Höhe der Lohnsteigerungen. Zudem beeinflussten die Informationspolitik und das Ausmaß der Rücksichtnahme auf die Belange der anderen Beschäftigten die Gerechtigkeitsurteile.

Arbeitsentgelte und Gerechtigkeit

Eine Szenarienanalyse zur Lohnpolitik von Berufsgewerkschaften¹

1 Einleitung

Das deutsche Tarifvertragssystem ist seit einigen Jahren im Wandel begriffen. Während die Zahl der tarifgebundenen Betriebe und Beschäftigten stetig zurückgeht (IAB, 2013; Lesch, 2008), nimmt die Bedeutung einzelbetrieblicher Vereinbarungen zu (Lengfeld/Krause, 2006). Zudem sinken die Mitgliederzahlen bei den Branchengewerkschaften. Diese organisieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Industriezweigs unabhängig von deren Beruf, ihrer Betriebszugehörigkeit oder anderen Faktoren (Keller, 2008) und haben über viele Jahre hinweg mit den Arbeitgebern die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ausgehandelt (Schroeder et al., 2011).

Daneben zeichnete sich in den letzten Jahren eine weitere Entwicklung ab. Lange Zeit galt das Prinzip „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“. Dabei wurden die Branchengewerkschaften als Garanten für den Erhalt von sozialer Gerechtigkeit angesehen, da sie unter anderem das Ziel verfolgten, soziale Ungleichheiten abzubauen (Lengfeld/Krause, 2006). Die darüber hinaus existierenden Berufsverbände, welche die Interessenvertretung spezifischer Berufsgruppen wahrnahmen, kooperierten mit den Branchengewerkschaften und übernahmen deren – mit Blick auf Beschäftigungssicherung und Standorterhalt in der Regel moderaten (ebd.) – Abschlüsse (Keller, 2008; Lesch, 2008; Schroeder et al., 2011). Dies änderte sich jedoch, als einzelne Berufsverbände ihre Kooperation aufkündigten und eine eigenständige Tarifpolitik verfolgten. Diese Berufsverbände zeichneten sich im Vergleich zu den Branchengewerkschaften durch einen hohen Organisationsgrad sowie durch ihre Interessenhomogenität und eine große Durchsetzungskraft aus (Lesch, 2008, 144). Entsprechend gelang es einigen Berufsgewerkschaften, wie der Vereinigung Cockpit (VC) im Jahr 2001, dem Marburger Bund (MB) im Jahr 2006 sowie der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) im Jahr 2008, für ihre Mitglieder stattliche Lohnzuwächse durchzusetzen (Schroeder/Greef, 2008).

¹ Diese Arbeit ist im Rahmen des Forschungsprojektes „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit. Akzeptanz und innerbetriebliche Folgewirkungen exklusiver Lohnzuwächse in Deutschland“ entstanden, das durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird.

Spätestens infolge des Lokführerstreiks im Spätsommer 2007 wurde den Berufsgewerkschaften in der Öffentlichkeit große Aufmerksamkeit zuteil (Schroeder et al., 2011, 9). Die Branchengewerkschaften kritisierten, dass die exklusiven Lohnzuwächse einzelner Berufsgruppen zulasten der unteren Einkommensgruppen gingen und damit eine Abkehr von der bis dahin praktizierten Solidarität unter den Arbeitnehmern bedeuten würden (ebd., 10). Ferner mahnten Arbeitgebervertreter an, dass diese Entwicklung eine unstetere Tarifpolitik, häufigere Streiks und Unruhen im Betrieb aufgrund der sich gegenseitig hochschaukelnden Lohnforderungen der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen hervorrufe. Dies wiederum führe zu Mehrkosten und damit einhergehenden wirtschaftlichen Einbußen für die Betriebe (ebd.). In der Öffentlichkeit war hingegen nicht nur Kritik an den Verhandlungserfolgen der Berufsgewerkschaften zu hören. Teils zeigte sich verhaltene, teils offene Zustimmung (ebd., 9, 99, 123). Entsprechend fragte eine deutsche Tageszeitung im Zuge des Streiks der GDL: „Wächst vielleicht in Zeiten, in denen Arbeitslosigkeit, Niedriglöhne und Unsicherheit für immer mehr Menschen zum Leben gehören, die Sympathie für jene, die für bessere Arbeit kämpfen?“ (Schulte 2007).

Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf den Diskurs über soziale Gerechtigkeit beschäftigt sich der vorliegende Beitrag mit der Frage, unter welchen Umständen höhere Lohnzuwächse spezifischer, durch Berufsgewerkschaftenvertretener Berufsgruppen von Beschäftigten in Deutschland als gerecht empfunden werden. Hierzu liegen unseres Wissens bisher weder für Deutschland noch in der internationalen Literatur empirische Befunde vor. Insbesondere wird untersucht, ob und inwiefern die von den Berufsgewerkschaften vorgebrachten Begründungen für die hohen Lohnzuwächse in der Erwerbsbevölkerung Zuspruch fanden und damit deren Gerechtigkeitsurteile positiv beeinflussten. In diesem Kontext wird auch die Bedeutsamkeit von Aspekten der Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit erforscht. Zur Beantwortung dieser Fragestellung greifen wir auf einen repräsentativen Datensatz zurück, der im Rahmen des Forschungsprojektes „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“ erhoben wurde (Stephan et al., 2013). Die Daten werden deskriptiv und mittels multivariater Probit-Schätzungen ausgewertet. Dabei werden anhand von variierenden hypothetischen Szenarien kausale Effekte auf die Gerechtigkeitsurteile der Befragten ermittelt.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: Nach der Einleitung wird in Kapitel 2 zunächst der aktuelle Forschungsstand dargestellt. Kapitel 3 beschreibt die Tarifpolitik der Berufsgewerkschaften in Deutschland. Anschließend werden in Kapitel 4 die Datengrundlage, Operationalisierung sowie die Schätzmethode und dann in Kapitel 5 die Ergebnisse der empirischen Analy-

sen präsentiert. Der Aufsatz schließt in Kapitel 6 mit einer Diskussion der Ergebnisse und einem kurzen Fazit.

2 Forschungsstand

Auch wenn den Berufsgewerkschaften spätestens seit dem Lokführerstreik im Jahre 2007 viel Aufmerksamkeit zuteil wurde und seitdem zahlreiche Abhandlungen ihre Entstehung und ihr erfolgreiches Durchsetzen von hohen Lohnzuwächsen analysierten, existiert bislang keine Studie, welche die Bewertungen zu diesen hohen Gehaltszuwächsen in der Erwerbsbevölkerung untersucht.

Verschiedene Forschungsarbeiten betrachten die Folgen von Einkommensunterschieden in Unternehmen im Allgemeinen. Sie stellen mehrheitlich negative Reaktionen der Erwerbstätigen – wie Unzufriedenheit, eine sinkende Produktivität oder eine geringere Bereitschaft zur kollegialen Zusammenarbeit – fest (Pfeffer/Langton, 1993). Aus Untersuchungen zu den Auswirkungen von Vergütungssystemen, bei denen bestimmte (z.B. neu eingestellte) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die gleiche Arbeit geringer bezahlt werden als andere, wird zudem deutlich, dass die weniger verdienenden Beschäftigten das Entlohnungssystem als ungerechter beurteilen und mit ihrem Einkommen unzufriedener sind als besser bezahlte Erwerbstätige (McFarlin/Frone, 1990). Darüber hinaus berichten sie von einer geringeren Bindung zu ihrem Unternehmen und schlechteren Beziehungen zwischen den Arbeitern und dem Management (ebd.).

Studien zur Bedeutung von Verfahren bei der Verteilung von Einkommen sowie zur Rolle von demografischen Merkmalen machen deutlich, dass die Wirkungen von Gehaltsunterschieden differenziert zu betrachten sind. So können faire Verfahren Unzufriedenheitsgefühle hinsichtlich des Einkommens reduzieren (Aquino, 1995). Mit Blick auf das Verteilungsverfahren berücksichtigen Individuen gemäß Jones et al. (1999, 133 ff.) insbesondere folgende Aspekte: „the extent to which supervisors support their subordinates’ pay interests and are open and honest with their subordinates. (...) the accuracy, consistency and relevance of performance information. (...) the extent to which individuals have opportunity to express their opinions about pay outcomes and procedures. (...) the extent to which the organization responds to pay questions and provides an adequate explanation for pay decisions. (...) the neutrality and intent of the supervisor’s decision making.” In Bezug auf den vorletzten Punkt machen Greenberg (1990a; 1993) sowie Werner/Ones (2000) zudem darauf aufmerksam, dass sorgfältige, umfassende und einfühlsame Begründungen insbesondere dann von Bedeutung

sind, wenn Beschäftigte aus Verteilungsergebnissen einen Nachteil ziehen. Erklärungen reduzieren dann die empfundene Einkommensungerechtigkeit (Werner/Ones, 2000) und mögliche, daraus resultierende negative Konsequenzen (Greenberg, 1990a; 1993). Eine Ursache für die Bedeutung von Verfahrensaspekten liegt Jones et al. (1999) zufolge darin, dass sich in der Art und Weise, wie die Organisation bzw. die Entscheider Einkommen verteilen, ausdrückt, welche Wertschätzung sie den Beschäftigten entgegenbringen. Faire Verfahren signalisieren entsprechend, dass der Arbeitgeber die Arbeit der Beschäftigten wertschätzt.

Über diese Aspekte hinaus zeigt sich, dass im Vergleich zum Bedürfnis- oder Gleichheitsprinzip das Leistungsprinzip bei der Bewertung von Einkommen eine besonders bedeutende Rolle spielt (Abeler et al., 2006; Abraham, 2007; Werner/Ones, 2000). Ferner fallen negative Effekte von unterschiedlichen Verteilungen geringer aus, wenn diese auf Erfahrung (Pfeffer/Langton, 1993) bzw. die Dauer der Betriebszugehörigkeit einer Person (Werner/Ones, 2000) oder die Produktivität (Pfeffer/Langton, 1993) zurückzuführen sind.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass zahlreiche Studien wichtige Erkenntnisse zu Fragen der Einkommensgerechtigkeit liefern. Allerdings bezieht sich keine dieser Forschungsarbeiten explizit auf das tarifpolitische Handeln von Berufsgewerkschaften und darauf zielende Bewertungen durch die Erwerbsbevölkerung. Weiterhin untersuchten bisher viele Studien insbesondere Faktoren, welche die Bewertung des eigenen Einkommens beeinflussen. Faktoren, welche die Bewertung des Einkommens einer anderen Person beeinflussen, wurden hingegen seltener betrachtet. Daher lassen sich die bisher gewonnenen Ergebnisse nicht ohne weiteres auf den vorliegenden Untersuchungsgegenstand übertragen. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden erstmals empirisch erforscht, unter welchen Umständen Beschäftigte in Deutschland die durch Berufsgewerkschaften verhandelten höheren Lohnzuwächse einzelner Berufsgruppen als gerecht empfinden.

3 Zur Tarifpolitik der Berufsgewerkschaften in Deutschland

Die Verfolgung und Durchsetzung der tarifpolitischen Eigenständigkeit der Berufsgewerkschaften kann theoretisch anhand des Konzeptes des kollektiven Handelns erklärt werden (Olson, 1971). Dabei stellen verschiedene rationale Kosten-Nutzen-Überlegungen die Vorteilhaftigkeit der relativ kleinen, homogenen und damit durchsetzungsstarken Berufsgewerkschaften heraus. Diese Vorteile kommen insbesondere denjenigen Beschäftigten zugute, die von den Berufsgewerkschaften tarifpolitisch vertreten werden. Folglich geht von deren Handeln eine

exklusive Solidarität aus (Fichter/Zeuner, 2002; Keller, 2008), wobei ein solches Verhalten „zu Unzufriedenheit bei den benachteiligten Gruppen und zu Fragen der Gerechtigkeit in der Verteilungshierarchie (führt)“ (Keller, 2008, 378). Dementsprechend werden in der (Fach-)Öffentlichkeit zum Teil große Vorbehalte gegenüber dem tarifpolitischen Verhalten der Berufsgewerkschaften geäußert (ebd.; Fichter/Zeuner, 2002; Vassiliadis, 2008). Um solchen Diskussionen zu begegnen, haben Berufsgewerkschaftsvertreter ihre tarifpolitischen Forderungen stets zu legitimieren versucht. Die dafür genutzten Begründungen werden in diesem Abschnitt vorgestellt und anhand theoretischer Ansätze aus der organisationalen Gerechtigkeitsforschung eingeordnet, um dann in den empirischen Analysen prüfen zu können, ob diese in der Erwerbsbevölkerung anerkannt und akzeptiert werden. Mit Blick auf den theoretischen Rahmen wird auf verschiedene Ansätze aus der Gerechtigkeitsforschung zurückgegriffen, die der *Verteilungs-* sowie der *Verfahrensgerechtigkeit* zugeordnet werden können (Cohen-Charash/Spector, 2001; Greenberg, 1990b; Konow, 2003).²

Prinzipien der *Verteilungsgerechtigkeit* erlangen Bedeutung, wenn Gerechtigkeitsurteile gegenüber bestimmten Verteilungsergebnissen im Mittelpunkt des Interesses stehen. Die zentrale Annahme ist, dass Abweichungen von anerkannten Verteilungsprinzipien die Legitimationserwartungen verletzen und somit als ungerecht empfunden werden (ebd.). Eine hohe Relevanz besitzt in diesem Kontext die Equity Theory (Beitragsprinzip) von Adams (1963; 1965). Sie zielt auf eine gerechte Verteilung von Ergebnissen ab, die unabhängig von ethischen und moralischen Gesichtspunkten vorwiegend den individuellen Beiträgen und Leistungen der Mitglieder einer Gruppe entsprechen sollte. Demnach stellen Personen ihre eigenen Beiträge zu einem erreichten Ergebnis denjenigen von Vergleichspersonen gegenüber. Ungleiche Ergebnisverteilungen werden dann als umso gerechter bewertet, je höher die Leistungen der Vergleichspersonen gemessen an den Leistungen der urteilenden Personen sind (ebd.; Konow, 2003).

Vor diesem Hintergrund sind die Folgen der Entwicklungen der letzten Jahre in den drei betrachteten Branchen Bahnverkehr, Luftverkehr und Krankenhäuser einzuordnen. Hier verschlechterten sich aufgrund der im Zuge von Ökonomisierungs- und Liberalisierungsprozessen durchgeführten Restrukturierungen und (Teil-)Privatisierungen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Insbesondere die von den Berufsgewerkschaften vertretenen Berufsgruppen der Ärzte, Piloten und Triebwagenführer sahen sich mit einer deutlichen Ausweitung ih-

² In den folgenden Ausführungen werden die Begriffe „Gerechtigkeit“ und „Fairness“ synonym verwendet.

rer administrativen Tätigkeiten und Dokumentationsaufgaben konfrontiert, so dass im Gegenzug der zeitliche Anteil zur Ausübung der eigentlichen Kernaufgaben sank (Schroeder et al., 2011). Beispielsweise monierte der Marburger Bund, dass Ärzte seitdem weniger Zeit für ihre diagnostische und therapeutische Arbeit aufbringen können und einer höheren Arbeitsdichte ausgesetzt sind. Zudem stieg die Bandbreite der inhaltlichen Anforderungen an diese Berufsgruppen, da sie zusätzlich mit administrativen, buchhalterischen und betriebswirtschaftlichen Aufgaben konfrontiert wurden. (Gesetzliche) Regelungen führten in allen drei Sektoren zu einer Budgetdeckelung und brachten die Notwendigkeit mit sich, Personaleinsparungen vorzunehmen. Es wurden Arbeitsplätze abgebaut, während die Tarifverhandlungen der Branchengewerkschaften eine Arbeitszeitverlängerung der verbliebenen Beschäftigten dieser Berufsgruppen ohne Lohnausgleich erbrachten (ebd.; Schroeder/Greef, 2008). Somit hatten die Transformationsprozesse in Hinblick auf die Beschäftigungs- sowie die Einkommenssituation zur Folge, dass die Unzufriedenheit unter den Mitgliedern der drei Berufsgruppen zunahm. Insbesondere aus diesen Gründen setzten die Berufsgewerkschaften ihre tarifpolitische Eigenständigkeit durch und brachten als Argument die gestiegenen Leistungsanforderungen an, um ihr tarifpolitisches Handeln und die erzielten hohen Lohnzuwächse zu legitimieren. Diesen Ausführungen zufolge lässt sich unter Einbeziehung der Equity Theorie folgende Hypothese ableiten:

H₁: Sind bei einer Berufsgruppe die zeitliche Belastung und die Arbeitsanforderungen deutlich gestiegen, so werden höhere Lohnzuwächse für diese Beschäftigten als gerechter beurteilt.

Darüber hinaus wurde in Anlehnung an austauschtheoretische Arbeiten (Homans, 1968) das Beitragsprinzip dahingehend erweitert, dass nicht nur die aktuellen, sondern auch die in der Vergangenheit erbrachten Leistungen durch das Erwerbseinkommen kompensiert werden sollten, da die Beschäftigten dafür ebenfalls adäquate (monetäre) Gegenleistungen erwarten (Liebig et al., 2011; Mikula, 2002). Insbesondere Ärzte und Piloten sowie in etwas geringerem Maße Lokomotivführer haben eine lange Ausbildung absolviert und dadurch spezifische Kenntnisse erworben, die sie für ihre beruflichen Tätigkeiten benötigen. Somit sind sie in ihren Unternehmen vergleichsweise schwer zu ersetzen. Dies gilt für Ärzte, die ein universitäres Studium im Studienfach Humanmedizin mit dem Staatsexamen abschließen müssen, wobei zusätzlich der herrschende Ärztemangel Knappheitsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt verursacht. Piloten durchlaufen ebenfalls eine voraussetzungs- und anspruchsvolle Ausbildung, die ein sehr selektives Arbeitskräfteangebot hervorbringt. Lokomotivführer mussten bis zum Jahr 1994 zunächst eine gewerbliche Ausbildung im mechanisch-technischen Bereich absolvieren

sowie eine sechsmonatige Vorbereitungsphase durchlaufen, ehe die eigentliche Ausbildung zum Lokführer begann. Mit Beginn der Bahnreform ab dem Jahr 1994 wurde der Qualifizierungsstandard für Triebfahrzeugführer abgesenkt. Seitdem ist in der Regel eine dreijährige duale Berufsausbildung nötig (Schroeder et al., 2011). Die beiden Aspekte, dass zum einen spezifische berufliche Qualifikationen erforderlich sind, die zum anderen auf einem zumeist langen Bildungsweg erworben werden müssen, führen dazu, dass die Mitglieder der drei Berufsgruppen häufig Schlüsselpositionen in den jeweiligen Unternehmen innehaben und schwer zu ersetzen sind. Vor diesem Hintergrund kann die folgende Hypothese abgeleitet werden:

H₂: Wenn die Arbeit einer Berufsgruppe eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz erfordert und sie im Unternehmen schwer zu ersetzen ist, dann wird der Lohnzuwachs als gerechter angesehen.

Darüber hinaus wird in der Gerechtigkeitsforschung betont, dass sich neben der Kompensation für erbrachte Leistungen und der damit verbundenen Sicherung des materiellen Bedarfs in der Entlohnung auch die soziale Wertschätzung widerspiegelt, die einer Person entgegengebracht wird (Liebig et al., 2011). Demnach werden Güterverteilungen von Personen als ungerecht empfunden, wenn sie dadurch nicht die erwartete soziale Anerkennung erhalten (Skitka, 2009). Tatsächlich wiesen die Berufsgewerkschaftsvertreter im Zuge der Tarifverhandlungen darauf hin, dass aufgrund von Ökonomisierungs- und Liberalisierungsprozessen der Anteil an fachfremden und administrativen Tätigkeiten sowohl bei den Ärzten als auch bei den Piloten und den Lokomotivführern anstieg. Dies wurde von den Mitgliedern dieser Berufsgruppen als Abwertung ihrer Tätigkeit empfunden und führte darüber hinaus zu der allgemeinen Befürchtung, einen Statusverlust hinnehmen zu müssen (Schroeder et al., 2011). So sahen sich die Piloten zunehmend zu „Busfahrern der Lüfte“ degradiert, die zudem nun nicht mehr entsprechend ihrer Verantwortung und Leistung bezahlt würden (Range, 2003). Die GDL äußerte mit Blick auf die Bahnreform die Befürchtung, dass infolge der Privatisierung die erworbenen Privilegien – insbesondere der Beamtenstatus der Lokführer – unwiderruflich verloren gehen würden und deutliche finanzielle Einbußen hingenommen werden müssten (GDL, 2003; 2005). In diesem Kontext äußerten die traditionsbewussten Lokomotivführer die Sorge, zum „Trucker der Schiene“ herabgestuft zu werden (Kalass 2012). Auch der Marburger Bund sah im Jahr 2005 in den Verhandlungen zum Übergang vom Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) zum Tarifvertrag Öffentlicher Dienst (TVöD) die Interessen der Ärzteschaft zu wenig berücksichtigt (Marburger Bund, 2006). Insbesondere sollte das Senioritätsprinzip in der Entlohnung, das sich an der Berufserfahrung orientierte, weitgehend einer leistungsorientierten

Bewertung des Dienstalters weichen. So sollte nach einem Wechsel des Arbeitgebers – was bei Ärzten vergleichsweise häufig zu beobachten ist – die Dienstzeit beim vorherigen Arbeitgeber im Zuge der neuen Eingruppierung nicht angerechnet werden (Schroeder et al., 2011). Ferner bestand auch hier aufgrund von Budgetdeckelungen und der Einführung des Fallpauschalensystems die Sorge, zu „Facharbeitern in der Gesundheitswirtschaft“ zu werden (Martens, 2008). Daraus kann folgende Hypothese abgeleitet werden.

H₃: Schätzt der Arbeitgeber die Arbeit einer Berufsgruppe zunehmend weniger wert, so wird ein höherer Lohnzuwachs eher als gerecht empfunden.

Im Feld der Verteilungsgerechtigkeit ist neben der Equity Theory die Equality Theory (Gleichheitsprinzip) ein weiterer zentraler Ansatz (Deutsch, 1985). Sie verfolgt das Prinzip einer gleichen Verteilung und betont damit die Unabhängigkeit von individuellen Beiträgen. Die empirische Evidenz bestätigt, dass das Beitragsprinzip die dominante Verteilungsregel darstellt. Allerdings gewinnt insbesondere in Situationen, in denen Personen Regelverletzungen ausgesetzt sind, das Gleichheitsprinzip an Bedeutung (Bierhoff et al., 1986). Mit Blick auf ihre hohen Lohnforderungen argumentierten die Berufsgewerkschaften, dass die von ihnen vertretenen Berufsgruppen in den vorhergehenden, von den DGB-Gewerkschaften durchgeführten Tarifverhandlungen große Zugeständnisse bei den Löhnen und der Arbeitszeit machen mussten, um das Ziel einer übergreifenden Beschäftigungssicherung bzw. des Standorterhalts zu erreichen (Lesch, 2008; Schroeder et al., 2011). So leisteten in den 1990er Jahren die Piloten durch tarifpolitische Zugeständnisse einen Beitrag zur Sanierung des Lufthansa Konzerns. Dies galt ebenso für die Triebwagenführer während der Bahnreform. Allerdings konnten beide Berufsgruppen in den darauf folgenden Jahren nicht vom wettbewerblichen Aufstieg der Unternehmen und den besseren Branchenbedingungen profitieren, da es für ihre vormaligen Zugeständnisse keine entsprechenden Gegenleistungen gab. Die tarifpolitischen Bestrebungen von Seiten der Ärzteschaft resultierten aus der großen Unzufriedenheit mit den als unzumutbar empfundenen Beschäftigungsbedingungen aufgrund von langen Arbeitschichten, die durch Überstunden und Bereitschaftsdienste zusätzlich ausgedehnt wurden. Gleichzeitig wurden im Zuge der Umstellung des Tarifvertrags im öffentlichen Dienst vom BAT zum TVöD die unteren Vergütungsgruppen zu Lasten der höheren besser gestellt. Aus diesen Gründen sahen die Mitglieder der drei Berufsgruppen die bislang praktizierte inklusive Solidarität zwischen den (arbeitskampf-)schwachen und -starken Beschäftigtengruppen in den DGB-Gewerkschaften zunehmend kritisch und verfolgten mit dem eigenständigen tarifpolitischen Agieren schließlich ein exklusives Solidaritätsverhalten (Fichter/Zeuner, 2002; Keller, 2008). Somit ist zu prüfen, ob die von den Mitgliedern der Berufsgruppe geleisteten Beiträge

von den befragten Personen als Rechtfertigung für die hohen Lohnzuwächse angesehen werden oder ob vielmehr – in Übereinstimmung mit der Equality Theory – höhere Lohnzuwächse tatsächlich als Regelverletzung ausgelegt und damit als ungerecht bewertet werden. Es wird gefolgert:

H₄: Aufgrund der geleisteten Beiträge werden auch vergleichsweise hohe Lohnzuwächse als gerecht beurteilt.

H₅: Ein vergleichsweise hoher Lohnzuwachs wird als weniger gerecht erachtet.

In der empirischen Gerechtigkeitsforschung wird neben der Verteilungsgerechtigkeit die Bedeutsamkeit der *Verfahrensgerechtigkeit* betont (Cohen-Charash/Spector, 2001; Greenberg, 1990b; Konow, 2003). Demnach wird ein Gerechtigkeitsurteil nicht nur durch das Verteilungsergebnis, sondern auch durch normativ akzeptierte Verfahrensaspekte beeinflusst. Insbesondere bei negativen Ergebnissen wird der Verfahrensgerechtigkeit eine große Bedeutung beigemessen. Demnach akzeptieren Menschen negative Ergebnisse eher, wenn der entsprechende Prozess als fair empfunden wird. Erfolgen hingegen Abweichungen von solchen Verfahrensaspekten oder bleiben diese unberücksichtigt, dann werden die damit verbundenen Erwartungen gebrochen und Verteilungsergebnisse als ungerechter bewertet (Leventhal, 1980). Dabei lässt sich weiter zwischen informatorischer und interpersonaler Gerechtigkeit differenzieren (Brockner/Wiesenfeld, 1996; Greenberg, 1990b).

Informatorische Gerechtigkeit zielt darauf ab, ob während eines Verteilungsprozesses die Beschäftigten umfassend über die prozeduralen Abläufe informiert werden. So sollten die Gründe für die gewählten Verfahren sowie für die spezifischen Entscheidungen erklärt werden. Es können folgende Hypothesen abgeleitet werden:

H₆: Werden die nicht profitierenden Beschäftigten von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des Lohnzuwachses informiert, dann wird dieser von den befragten Personen umso wahrscheinlicher als gerecht angesehen.

H₇: Wenn die Berufsgewerkschaft nicht über die Gründe des Lohnzuwachses informiert, so wird dieser mit höherer Wahrscheinlichkeit als ungerecht beurteilt.

Interpersonale Gerechtigkeit stellt die zweite Komponente der Verfahrensgerechtigkeit dar. Sie hebt die Bedeutung des persönlichen Umgangs der profitierenden Personengruppe mit den anderen Beschäftigten während des Verteilungsprozesses hervor. Dieser sollte durch Ehrlichkeit und gegenseitige Rücksichtnahme geprägt sein (ebd.). Die Berufsgewerkschaften erklärten ihr tarifpolitisches Agieren dadurch, dass die DGB-Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen den jeweiligen Arbeitgebern zu weit entgegengekommen seien und dementsprechend

deren sozialpartnerschaftliche Ausrichtung fehllaufe (Schell, 2009; Schroeder et al., 2011). Es wurde insbesondere kritisiert, dass die Branchengewerkschaften in den Tarifrunden den Verhandlungsspielraum – vor allem in Hinblick auf die Lohnzuwächse – nicht ausgereizt hätten. Aus diesem Grund wiesen die Vertreter der Berufsgewerkschaften häufig darauf hin, dass sie eine tarifpolitische „Vorreiterrolle“ übernehmen würden und letztlich alle Beschäftigtengruppen von generell höheren Lohnzuwächsen profitieren könnten. Damit verfolgten sie zwar zunächst eine Politik der exklusiven Solidarität, die aber letztlich auch die Anliegen und Interessen der gesamten Belegschaft berücksichtigen und durchsetzen sollte (ebd.). In Rückbezug auf die Aussagen der interpersonalen Gerechtigkeit wird folgende Annahme getroffen:

H₈: Wenn eine Berufsgewerkschaft darlegt, dass von ihrem tarifpolitischen Handeln auch die anderen Beschäftigtengruppen im Unternehmen profitieren, dann werden die höheren Lohnzuwächse der einzelnen Berufsgruppe als gerechter wahrgenommen.

Ein Verstoß gegen die interpersonale Gerechtigkeit kann sich hingegen negativ auf Gerechtigkeitsurteile auswirken. In Bezug auf die tarifpolitischen Verhandlungen der Berufsgewerkschaften könnte dies der Fall sein, da die Mitglieder der betrachteten Berufsgruppen aufgrund ihrer spezifischen Qualifikationen zumeist Schlüsselpositionen im Unternehmen besetzen und damit eine hohe Primär- oder Arbeitsmarktmacht aufweisen (Kädtler, 2006; Schroeder et al., 2011). Sie arbeiten nicht nur an neuralgischen Punkten in ihren Unternehmen, sondern haben aufgrund des hohen Organisationsgrades und der relativ homogenen Interessen eine starke Machtposition. Somit besteht ihr Drohpotential in Tarifverhandlungen darin, durch die Einstellung von Arbeitsleistungen den Geschäftsbetrieb stark einschränken oder ganz zum Erliegen bringen zu können. Ohne Triebwagenführer oder Piloten stehen Züge beziehungsweise Flugzeuge still und ohne Ärzte können keine Diagnosen oder Behandlungen im Krankenhaus durchgeführt werden. In diesem Kontext ist auch die Aussage des früheren ersten Vorsitzenden des Bundesvorstandes der Ärztegewerkschaft Marburger Bund, Frank Ulrich Montgomery, zu sehen: „Allerdings sollten wir uns auch fragen, ob wir wirklich wieder in ein solches Solidaritätskorsett zurückwollen, wie wir es jahrelang an der Seite von Verdi erduldet haben“ (Flintrop, 2006, 2212). Das Verhalten der exklusiven Solidarität verstößt dann gegen die Grundzüge der interpersonalen Gerechtigkeit. Deshalb wird die Hypothese formuliert:

H₉: Nutzt eine Berufsgruppe ihre Schlüsselposition im Unternehmen aus, um Lohnsteigerungen durchzusetzen, ohne die möglichen Folgen für andere zu berücksichtigen, dann werden diese Lohnsteigerungen als weniger gerecht empfunden.

Im folgenden Abschnitt werden nun die Datengrundlage, die Operationalisierung und die genutzte Methode vorgestellt, anhand derer die abgeleiteten Hypothesen getestet werden sollen.

4 Datengrundlage, Operationalisierung und Methode

Als Datengrundlage für die empirischen Analysen dient eine im Jahr 2012 vom Befragungsinstitut Bamberger Centrum für Empirische Studien (BACES) durchgeführte Erhebung im Rahmen des Forschungsprojektes „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit. Akzeptanz und innerbetriebliche Folgewirkungen exklusiver Lohnzuwächse in Deutschland“ (Stephan et al., 2013). Hierbei wurden 2 787 in Deutschland lebende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer telefonisch befragt, die älter als 18 Jahre alt waren. Ein Schwerpunkt des Projektes lag auf den Gerechtigkeitsbeurteilungen der besonders hohen Lohnzuwächse von Beschäftigtengruppen, die durch Berufsgewerkschaften tarifpolitisch vertreten werden. Der Datensatz setzt sich aus fünf verschiedenen Teilsamples zusammen. Für die Analysen dieses Aufsatzes werden die Teilstichproben Repräsentativ I und Repräsentativ II genutzt, welche auf einer Zufallsauswahl abhängig Beschäftigter basieren und 1 447 Fälle umfasst. Nach Bereinigung dieses Samples stehen für die Analysen Angaben von 1 311 Personen zur Verfügung.

In der Befragung wurden die Teilnehmer unter anderem darum gebeten, hypothetische Szenarien zu bewerten. Das zugrunde liegende Forschungsdesign beruht auf der sogenannten Vignettenteknik, die ursprünglich entwickelt wurde, um individuelle Urteile und Reaktionen auf spezifische Sachverhalte differenziert erheben zu können (Beck/Opp, 2001; Rossi/Anderson, 1982; Wallander, 2009). Vignettendesigns haben gegenüber allgemein gehaltenen, wenig spezifizierten Abfragen individueller Urteile, die üblicherweise in Survey-Befragungen genutzt werden, bestimmte Vorteile (Rossi/Anderson, 1982; Wallander, 2009). So wird in ihnen die konkrete Situation detailliert beschrieben. Zudem lassen sich spezifische Faktoren, welche annahmegemäß die jeweiligen Urteile beeinflussen könnten, systematisch variieren. Damit ist es möglich, die Kontextbedingungen zu erforschen, die ein Urteil mutmaßlich beeinflussen. Da den Befragten die systematischen Variationen der Vignettenbestandteile nicht vollends offensichtlich sind, dürften in geringerem Maße Verzerrungen aufgrund sozial erwünschter Antworten erfolgen als bei allgemeinen Abfragen individueller Urteile. Schließlich haben letztere den Nachteil, dass den Befragten oftmals nicht bewusst ist, ob und inwiefern spezifische Kontextbedingungen ihr eigenes Urteil beeinflussen. Hingegen unterscheidet sich bei der

Vignettentechnik die Beschreibung der Situationen infolge der Variation einiger Variablen, so dass der Einfluss spezifischer Kontextbedingungen mit analysiert werden kann.

Bei der Vignettentechnik errechnet sich die Grundgesamtheit der hypothetischen Szenarien als Produkt aller möglichen Merkmalskombinationen. In der vorliegenden Untersuchung wurden die Befragten gebeten, Gerechtigkeitsurteile zu verschiedenen Situationen abzugeben, in denen die Mitglieder einer Berufsgewerkschaft unter diversen Bedingungen einen höheren Lohnzuwachs erreichten als die übrigen Beschäftigten eines fiktiven Unternehmens (Stephan et al., 2013). Jedes Szenario bestand aus der Beschreibung einer Ausgangssituation, welche die Beschäftigungssituation und Eigenschaften der durch eine Berufsgewerkschaft vertretenen Berufsgruppe verdeutlichten. Daran anschließend wurde über den Lohnunterschied zwischen den Beschäftigten, die von dem durch die Berufsgewerkschaft verhandelten Lohnzuwachs profitierten, und den übrigen Arbeitskräften im Unternehmen informiert. Schließlich wurden nach einigen dieser Situationsbeschreibungen noch spezielle Verfahrensaspekte erläutert. Die konkrete Operationalisierung der Szenarienmerkmale kann Tabelle 1 entnommen werden.

Tabelle 1: Inhalte der Szenarienmerkmale

Szenarienmerkmale	1	2	3	4
A) Beschäftigungssituation und Eigenschaften der Berufsgruppe	Eine einzelne Berufsgruppe hatte in letzter Zeit keine besonderen Mehrbelastungen im Vergleich zu anderen Beschäftigten in einem Unternehmen.	Eine Berufsgruppe in einem Unternehmen ist der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt.	Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen.	Die zeitliche Belastung und inhaltlichen Anforderungen der Arbeit einer Berufsgruppe in einem Unternehmen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen.
B) Lohnunterschied	In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.	In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.		
C) Verfahren	Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen Lohnzuwachses <i>nicht</i> informiert.	Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen/ 8%igen Lohnzuwachses umfassend informiert.	Die Berufsgewerkschaft betonte durch ihren 4%igen/ 8%igen Lohnzuwachs auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für die anderen Beschäftigten frei zu machen.	Die Berufsgruppe nutzte ihre Schlüsselposition im Unternehmen, um den 4%igen Lohnzuwachs durchzusetzen. Sie beachtete dabei nicht mögliche Folgen für andere.

Quelle: Befragung „Lohn und Gerechtigkeit“ 2012

Es gab vier Ausprägungen zu der Beschäftigungssituation und den Eigenschaften der Berufsgruppe, zwei zum Lohnunterschied sowie vier Alternativen bezüglich der Verfahren. Daraus resultierten $4 \times 2 \times 4 = 32$ mögliche Vignetten. Um alle diese Kombinationen abbilden und eine ausreichende Ausschöpfung der Vignettengrundgesamtheit auf Basis relativ weniger Personen erzielen zu können, hätten den Befragten mehrere Vignetten vorgelegt werden müssen. Allerdings ist bei einer größeren Zahl von zu beurteilenden Szenarien mit Ermüdungserscheinungen zu rechnen (Schnell, 2012). Ähnliches gilt auch, wenn in den Vignetten viele Dimensionen angesprochen werden, die dann wiederum eine für die Befragten eventuell nicht mehr handhabbare Komplexität hervorrufen (Rossi/Anderson, 1982). Darüber hinaus können bei einer vollständigen Variation der Vignettenbestandteile unrealistische Szenarien entstehen, die dementsprechend unrealistische Ergebnisse zur Folge haben (Faia, 1980).

Um die genannten Vorteile des Vignettendesigns ausschöpfen zu können und gleichzeitig mögliche Probleme aufgrund der Länge und Komplexität der Szenarien zu minimieren, erfolgte in der vorliegenden Untersuchung anhand theoretischer Überlegungen eine gezielte Kombination der verschiedenen Szenarienmerkmale, woraus – wie in Tabelle 2 dargestellt ist – sieben Grundsituationen hervorgingen. Darüber hinaus wurde bei einigen Szenarien neben dem ersten (Haupt-)Teil ein zweiter Fragenteil mit zusätzlichen Informationen zu den Verfahrensaspekten zur Bewertung gestellt, so dass insgesamt 13 Szenarien entstanden. Aufgrund der Länge der einzelnen Vignetten hatten die Befragten jeweils nur zwei bis drei Szenarien zu beurteilen, deren Verteilung in der Befragung zufällig auf die Teilnehmer erfolgte (Stephan et al., 2013). In der Erhebung wurden insgesamt 5 052 Bewertungen abgegeben, die für die nachfolgenden Analysen herangezogen werden können. Die Urteile beziehen sich dabei auf die nach jedem Szenario gestellte Frage: „Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?“ (ebd.).

Die zentrale Fragestellung dieses Beitrags, unter welchen Umständen Erwerbstätige höhere Lohnzuwächse spezifischer, durch Berufsgewerkschaften vertretener Berufsgruppen als gerecht beurteilen, wird mittels multivariater Probit-Schätzungen untersucht (siehe z.B. Wooldridge 2010).³ Dafür wurden die Antworten auf obige Frage binär codiert und als abhängige Variable herangezogen, wobei jeweils die beiden ersten und die beiden letzten Kategorien zusammengefasst wurden. Alle „gerecht/ eher gerecht“-Angaben erhielten den Wert 1, alle

³ Alternativ wurden auch ordinale Regressionsanalysen durchgeführt, wobei jedoch die zugrunde liegende Annahme proportionaler Odds verletzt wurde. Aus diesem Grund und wegen der besseren Interpretierbarkeit der Ergebnisse wurden logistische Schätzungen vorgenommen.

„eher ungerecht/ ungerecht“-Angaben den Wert 0. Als Kovariaten gehen die einzelnen Szenarienmerkmale sowie weitere Informationen zu den Befragten in die Schätzungen ein. Hierzu zählen das Geschlecht, ein Ost-West Indikator, die Staatsangehörigkeit, das Alter und der höchste Ausbildungsabschluss der Teilnehmenden sowie Angaben zur Existenz einer betrieblichen Personalvertretung im eigenen Betrieb, zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und zur Art der Bezahlung. Deskriptive Statistiken zu diesen Variablen befinden sich in Tabelle 4 im Anhang. In der Befragung wurden die Teilnehmenden gebeten, jeweils mehrere Szenarien zu bewerten. Dies hat zur Folge, dass die jeweiligen Gerechtigkeitsbewertungen einer Person miteinander korreliert sind (Jasso, 2006). Diesem Umstand wird in den Regressionsanalysen Rechnung getragen, indem cluster-robuste Standardfehler verwendet werden (Huber, 1967; White, 1980). Die Ergebnisse der multivariaten Schätzungen werden nach einer kurzen deskriptiven Beschreibung der Szenarien im Folgenden präsentiert.

5 Empirische Ergebnisse

5.1 Deskriptionen zu den Szenarien

In Tabelle 2 sind Beschreibungen und deskriptive Statistiken zu den Szenarien dargestellt. Es gibt sieben Grundszenarien, die jeweils eine Schilderung der Beschäftigungssituation bzw. Eigenschaften der Berufsgruppe sowie des Verteilungsergebnisses enthalten und für die dann ein Gerechtigkeitsurteil erhoben wurde. Bei den Szenarien 3 und 7 wurden im Anschluss ergänzend Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit eingeführt (Varianten 3a bis 3d und 7a bis 7b), für die dann wiederum Gerechtigkeitsbewertungen erfragt wurden. Die Szenarien sind nach dem Anteil der positiven Gerechtigkeitsurteile zum Grundszenario sortiert.

Tabelle 2: Beschreibung und deskriptive Statistiken zu den Szenarien

Nr.	Szenario	Anzahl	Mittelwert	Standardabweichung
3	Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	1139	0,720	0,450
3a	(...) Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen Lohnzuwachses umfassend informiert. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	259	0,757	0,430
3b	(...) Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen Lohnzuwachses nicht informiert. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	269	0,219	0,415

3c	(...) Die Berufsgewerkschaft betonte durch ihren 4%igen Lohnzuwachs auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für die anderen Beschäftigten frei zu machen. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	274	0,847	0,361
3d	(...) Die Berufsgruppe nutzte ihre Schlüsselposition im Unternehmen, um den 4%igen Lohnzuwachs durchzusetzen. Sie beachtete dabei nicht mögliche Folgen für andere. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	268	0,172	0,378
4	Die zeitliche Belastung und inhaltlichen Anforderungen der Arbeit einer Berufsgruppe in einem Unternehmen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	310	0,545	0,499
6	Die zeitliche Belastung und inhaltlichen Anforderungen der Arbeit einer Berufsgruppe in einem Unternehmen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	300	0,490	0,501
2	Eine Berufsgruppe in einem Unternehmen ist der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	272	0,438	0,497
7	Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	822	0,370	0,483
7a	(...) Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 8%igen Lohnzuwachses umfassend informiert. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	277	0,459	0,499
7b	(...) Die Berufsgewerkschaft betonte durch ihren 8%igen Lohnzuwachs auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für die anderen Beschäftigten frei zu machen. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	255	0,612	0,488
1	Eine einzelne Berufsgruppe hatte in letzter Zeit keine besonderen Mehrbelastungen im Vergleich zu anderen Beschäftigten in einem Unternehmen. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	307	0,264	0,441
5	Eine Berufsgruppe in einem Unternehmen ist der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt. In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn. Für wie gerecht halten Sie den höheren Lohnzuwachs? (1 = gerecht/ eher gerecht)	300	0,207	0,406

Alle Variablen sind binär codiert.

Quelle: Befragung „Lohn und Gerechtigkeit“ 2012, ungewichtete Angaben, eigene Berechnungen

Szenario 3, in dem beschrieben wird, dass die Arbeit einer Berufsgruppe eine lange Ausbildung und viel Erfahrung erfordert sowie schwer zu ersetzen ist und ein Lohnzuwachs von 4% durchgesetzt werden kann, wird in 72% der Fälle als gerecht bewertet. Demgegenüber fiel das Gerechtigkeitsurteil bei Szenario 5 mit einem Anteil von 20,7% an positiven Einschätzungen am negativsten aus. In diesem ist von einer Berufsgruppe die Rede, die der Auffassung ist, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt und deren Berufsgewerkschaft eine Lohnerhöhung von 8% durchsetzt. Die Bewertungen variieren damit sehr stark in Abhängigkeit von den Formulierungen der Grundszenarien. Darüber hinaus verändern sich auch bei den um die Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit ergänzten Szenarien die

Gerechtigkeitsurteile teilweise sehr deutlich. So sank der Anteil positiver Gerechtigkeitsurteile in Szenario 3 von ursprünglich 72% durch die Aufnahme des Aspektes der interpersonalen Gerechtigkeit (Szenario 3d) auf 17,2%, während er in Szenario 7 von 37% auf 61,2% (Szenario 7b) anstieg. Damit haben offensichtlich sowohl die Aspekte der Verteilungs- als auch der Verfahrensgerechtigkeit einen deutlichen Einfluss auf die jeweiligen Gerechtigkeitsurteile.

Vor diesem Hintergrund sollen in den folgenden multivariaten Schätzungen anhand der Szenarien kausalanalytisch die Determinanten der Gerechtigkeitsurteile identifiziert werden.

5.2 Ergebnisse der multivariaten Szenarienanalyse

Die Ergebnisse der Probit-Schätzungen sind in Tabelle 3 dargestellt.⁴ Um die Robustheit der Resultate – insbesondere derjenigen zu den Szenarienmerkmalen – zu überprüfen, erfolgte eine schrittweise Aufnahme der Kovariaten in die Analysen. Dabei zeigen sich mit Blick auf Tabelle 3 keine Veränderungen in den Signifikanzen und lediglich geringfügige Veränderungen der Koeffizienten. Daher konzentriert sich die folgende Diskussion auf Regressionsmodell 4, welches sämtliche Kovariaten enthält, um die in Abschnitt 3 aufgestellten Hypothesen zu testen. Interpretiert werden ausschließlich die Szenarienmerkmale, da sie zur Prüfung der Hypothesen beitragen.

Tabelle 3: Probit-Schätzungen zu den Gerechtigkeitsurteilen bezüglich eines höheren Lohnzuwachses für eine einzelne Berufsgruppe (1 = gerecht/ eher gerecht)

	Modell 1 (AME)	Modell 2 (AME)	Modell 3 (AME)	Modell 4 (AME)
<i>Szenarienmerkmale</i>				
<i>Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit – Ref.: Eine einzelne Berufsgruppe hatte in letzter Zeit keine besonderen Mehrbelastungen im Vergleich zu anderen Beschäftigten in einem Unternehmen.</i>				
Zeitliche Belastung und inhaltliche Anforderungen der Arbeit der Berufsgruppe in letzten Jahren deutlich gestiegen	0.357*** (0.032)	0.355*** (0.031)	0.356*** (0.032)	0.357*** (0.032)
Arbeit der Berufsgruppe erfordert lange Ausbildung und viel Erfahrung, Berufsgruppe schwer ersetzbar	0.390*** (0.027)	0.386*** (0.027)	0.388*** (0.027)	0.389*** (0.027)
Qualität der Arbeit der Berufsgruppe durch Arbeitgeber weniger wertgeschätzt	0.174*** (0.033)	0.172*** (0.033)	0.177*** (0.033)	0.177*** (0.033)
<i>Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit – Ref.: In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.</i>				
Berufsgewerkschaft setzt einen Lohnzuwachs von 8% durch	-0.250*** (0.014)	-0.253*** (0.014)	-0.253*** (0.014)	-0.253*** (0.014)
<i>Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit – Ref.: Verfahrensaspekt wurde im Szenario nicht genannt</i>				
Andere Beschäftigte von Berufsgewerkschaft umfassend über Gründe informiert	0.053*** (0.019)	0.054*** (0.019)	0.054*** (0.019)	0.053*** (0.019)

⁴ Ausgewiesen sind die durchschnittlichen marginalen Effekte. Diese geben den Mittelwert der marginalen Effekte über alle Beobachtungen an.

Andere Beschäftigte von Berufsgewerkschaft nicht über Gründe informiert	-0.440*** (0.029)	-0.437*** (0.029)	-0.433*** (0.029)	-0.432*** (0.029)
Berufsgewerkschaft betont, den Weg für weitere Lohnsteigerungen für andere Beschäftigte frei gemacht zu haben	0.178*** (0.021)	0.181*** (0.021)	0.175*** (0.021)	0.175*** (0.021)
Berufsgruppe nutzt Schlüsselposition aus und beachtet mögliche Folgen für andere nicht	-0.499*** (0.030)	-0.504*** (0.030)	-0.513*** (0.030)	-0.513*** (0.030)
<i>Befragtenmerkmale</i>				
Geschlecht (1=weiblich)		-0.002 (0.017)	-0.003 (0.017)	-0.005 (0.017)
Region (1=Ostdeutschland)		0.029 (0.019)	0.029 (0.019)	0.027 (0.019)
Staatsangehörigkeit (1=deutsch)		-0.093* (0.049)	-0.091* (0.050)	-0.089* (0.050)
<i>Alter des Befragten – Ref.: jünger als 30 Jahre alt</i>				
zwischen 30 und 40 Jahre alt		-0.074** (0.034)	-0.068** (0.034)	-0.065* (0.034)
zwischen 40 und 50 Jahre alt		-0.112*** (0.032)	-0.110*** (0.032)	-0.107*** (0.032)
50 Jahre und älter		-0.173*** (0.031)	-0.174*** (0.031)	-0.172*** (0.031)
<i>höchster Ausbildungsabschluss – Ref.: abgeschlossene Lehre bzw. Facharbeiterabschluss</i>				
Berufsfachschulabschluss		0.007 (0.030)	0.007 (0.030)	0.006 (0.030)
Meister, Techniker		0.079** (0.033)	0.076** (0.034)	0.078** (0.034)
Fachschulabschluss		0.046 (0.032)	0.049 (0.032)	0.051 (0.032)
Fach-, Hochschulabschluss		0.062*** (0.020)	0.068*** (0.021)	0.071*** (0.021)
anderer berufl. Abschluss		0.054 (0.051)	0.048 (0.050)	0.050 (0.050)
kein Ausbildungsabschluss		0.096** (0.043)	0.101** (0.045)	0.099** (0.045)
betriebliche Personalvertretung (1=vorhanden)			-0.042** (0.017)	-0.046** (0.018)
Gewerkschaftsmitglied (1=ja)			0.012 (0.021)	0.010 (0.022)
<i>Bezahlungsart – Ref.: tarifliche Bezahlung</i>				
nicht nach Tarif bezahlt				-0.006 (0.021)
übertarifliche Bezahlung				-0.031 (0.027)
Anzahl der Beobachtungen	5052	5025	4912	4912
Pseudo R ²	0.125	0.138	0.139	0.140
AIC	6145.676	6046.941	5906.258	5907.931
BIC	6204.424	6183.907	6055.745	6070.417
LR-Chi ² (df)	713.477	771.787	764.732	767.431
Prob > LR-Chi ²	0.000	0.000	0.000	0.000
korrekt klassifizierte Fälle	68.151	67.900	68.282	68.241
Log-Pseudolikelihood (final)	-1.750	-1.650	-1.550	-1.550

Ausgewiesen sind die durchschnittlichen marginalen Effekte.

Standardfehler in Klammern. Die Schätzung der Standardfehler erfolgte cluster-robust.

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau

Quelle: Befragung „Lohn und Gerechtigkeit“ 2012, eigene Berechnungen

Zunächst werden *Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit* betrachtet. Tabelle 3 verdeutlicht hierbei, dass die befragten Personen es in ihren Gerechtigkeitsurteilen berücksichtigen, wenn die zeitliche Belastung und die Arbeitsanforderungen der profitierenden Berufsgruppe zugenommen haben. Damit wird Hypothese 1, dass die im Zeitverlauf gestiegenen Leistungsanforderungen durchaus honoriert werden, bestätigt. Weiterhin fallen Gerechtigkeitsurteile zu den überdurchschnittlichen Lohnzuwächsen positiver aus, wenn die profitierende Berufsgruppe eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz aufweist und diese Beschäftigten daher im Unternehmen schwer zu ersetzen sind. Dies entspricht der Annahme, die in Hypothese 2 formuliert wurde. Wird eine gesunkene Wertschätzung der Qualität der Arbeit einer Berufsgruppe durch den Arbeitgeber als Grund für die Lohnsteigerungen angegeben, dann akzeptieren die Befragten eine entsprechende monetäre Kompensation. Folglich wird konform zu Hypothese 3 in diesem Fall ein höherer Lohnzuwachs für eine Berufsgruppe mit größerer Wahrscheinlichkeit als gerecht erachtet. Die Szenarienanalyse macht zudem deutlich, dass die Gerechtigkeitsbewertung mit der Höhe des Lohnzuwachses variiert. Setzt eine Berufsgewerkschaft für ihre Mitglieder in Tarifverhandlungen einen Lohnzuwachs von 8% durch, während die anderen Beschäftigten nur 2% mehr Lohn erhalten, dann wird dies im Vergleich zu einer geringeren Lohnerhöhung von 4% eher als ungerecht empfunden. Damit muss Hypothese 4 verworfen werden, während Hypothese 5 bestätigt wird.

Darüber hinaus werden verschiedene *Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit* in ihrer Wirkung untersucht. Als Referenz dient der Fall, dass kein Verfahrensaspekt genannt wurde. Im Vergleich dazu wird in den ersten beiden Szenarien der Stellenwert der informatorischen Gerechtigkeit sichtbar. So wird von den Befragten, entsprechend der in Hypothese 6 aufgestellten Annahme, ein positiveres Gerechtigkeitsurteil getroffen, wenn die monetär nicht profitierenden Beschäftigten im Unternehmen von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des höheren Lohnzuwachses informiert wurden. Erfolgt hingegen keine Information durch die Berufsgewerkschaften, dann wird der stärkere Lohnanstieg von den Befragten mit höherer Wahrscheinlichkeit als ungerecht erachtet. Damit kann auch Hypothese 7 nicht verworfen werden. Anhand von zwei weiteren Szenarien wird der Einfluss der interpersonalen Gerechtigkeit ermittelt. Demnach werden größere Lohnzuwächse umso eher als gerecht angesehen, wenn die Berufsgewerkschaft im Zuge der Tarifverhandlungen betonte, durch diesen Lohnzuwachs auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für die anderen Beschäftigten frei zu machen. Dies ist mit Hypothese 8 vereinbar. Schließlich sinkt – konform zu Hypothese 9 – der Anteil positiver Gerechtigkeitsurteile, wenn die Berufsgruppe ihre Schlüsselposition im Unterneh-

men nutzte, um den höheren Lohnzuwachs durchzusetzen und dabei mögliche Folgen für die anderen Beschäftigten nicht beachtete.

Im abschließenden Abschnitt werden die erzielten Ergebnisse vor dem Hintergrund des bereits existierenden Forschungsstandes noch einmal diskutiert.

6 Diskussion und Fazit

Der vorliegende Beitrag nahm die in den letzten Jahren beobachtbaren Entwicklungen in den Tarifbeziehungen zum Ausgangspunkt. Das Augenmerk wurde dabei auf das System der Arbeitnehmervertretung gelegt, das sich infolge der Unabhängigkeitsbestrebungen einiger Berufsgewerkschaften von den etablierten Branchengewerkschaften verändert hat. Durch ihr eigenständiges tarifpolitisches Handeln konnten die Vereinigung Cockpit (VC) im Jahr 2001, der Marburger Bund (MB) im Jahr 2006 sowie die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) im Jahr 2008 für ihre Mitglieder stattliche Lohnzuwächse durchsetzen (Schroeder/Greef, 2008). Dies wurde in der (Fach-)Öffentlichkeit einerseits sehr kritisch bewertet. Es wurde darauf hingewiesen, dass exklusive Gehaltszuwächse einzelner Berufsgruppen zu Lasten der unteren Einkommensgruppen gingen und die bislang praktizierte Solidarität unter den Arbeitnehmern an Bedeutung verliere (Schroeder et al., 2011). Andererseits wurde auch Zustimmung zu diesem Versuch, bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen, geäußert (ebd.; Schulte, 2007). Entsprechend rechtfertigten auch die Vertreter von Berufsgewerkschaften öffentlich ihr tarifpolitisches Handeln durch nachvollziehbare Argumente (Schroeder et al., 2011).

Vor diesem Hintergrund ging der vorliegende Beitrag der Frage nach, unter welchen Umständen höhere Gehaltszuwächse für spezifische, durch Berufsgewerkschaften vertretene Berufsgruppen von Beschäftigten in Deutschland als gerecht beurteilt werden. Dazu wurden nicht nur der Einfluss der von den Berufsgewerkschaften vorgebrachten Begründungen, sondern auch verschiedene Aspekte der Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit untersucht. Die empirischen Analysen basierten auf einem, im Rahmen des Forschungsprojektes „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“ erhobenen repräsentativen Datensatz (Stephan et al., 2013). Die in diesem Kontext anhand der Vignettentechnik abgefragten hypothetischen Szenarien ermöglichten es, kausale Effekte auf die Gerechtigkeitsurteile der Befragten zu ermitteln.

Zunächst konnte anhand der Ergebnisse der multivariaten Probit-Schätzungen gezeigt werden, dass die in den Szenarien überprüften Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit – wie auch von Cohen-Charash/Spector (2001) festgestellt – einen großen Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertungen der urteilenden Personen hatten. Insbesondere wurde die Relevanz des Beitragsprinzips (Adams, 1963; 1965; Abeler et al., 2006; Abraham, 2007; Werner/Ones, 2000) deutlich, da höhere Lohnzuwächse für eine spezifische Berufsgruppe als gerechter bewertet wurden, wenn in den Szenarien gestiegene zeitliche Belastungen oder auch inhaltliche Leistungsanforderungen thematisiert wurden. Dies galt jedoch nicht nur für aktuelle Beiträge, sondern auch für qualifikationsbezogene Leistungen, die in der Vergangenheit erbracht wurden. Wurde die Begründung angeführt, dass die Berufsgruppe sich mit Blick auf die Qualität ihrer erbrachten Arbeit durch den Arbeitgeber weniger wertgeschätzt fühlt, dann wurde ihr ebenfalls umso eher ein monetärer Ausgleich zugestanden. Damit bestätigte sich in unserer Untersuchung, dass Beschäftigte eine höhere Entlohnung als Kompensation für eine geringere arbeitgeberseitige Wertschätzung akzeptieren (siehe auch Skitka 2009). Schließlich fielen die Gerechtigkeitsurteile negativer aus, wenn in den Szenarien statt eines vergleichsweise hohen ein sehr hoher Lohnzuwachs beschrieben wurde. Das Ergebnis ist mit der These von Bierhoff et al. (1986) vereinbar, dass das Beitragsprinzip bei der Bewertung von Verteilungsgerechtigkeit zwar dominierend ist, bei vermuteten Regelverletzungen aber das Gleichheitsprinzip (Deutsch 1985) an Bedeutung gewinnt.

Vor diesem Hintergrund wurden zudem diverse Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit betrachtet, um deren Einflüsse auf die Gerechtigkeitswahrnehmungen zu analysieren (Cohen-Charash/Spector, 2001; Greenberg, 1990b; Konow, 2003). Zunächst wurde deutlich, dass eine gute Informationspolitik der Berufsgewerkschaften über die Gründe für die Lohnsteigerungen die Gerechtigkeitsurteile der befragten Personen positiv beeinflussen konnte. Damit steht dieses Ergebnis in Einklang mit den Befunden von Brockner/Wiesenfeld (1996), Greenberg (1990a; 1993) und Werner/Ones (2000), dass negative Verteilungsergebnisse bei Berücksichtigung der informatorischen Gerechtigkeit als gerechter erachtet werden. Werden hingegen keine Informationen weitergegeben, dann fällt unseren Befunden zufolge die Beurteilung mit höherer Wahrscheinlichkeit als ungerecht aus. Darüber hinaus beeinflusste es die Gerechtigkeitsbewertungen positiv, wenn von den Berufsgewerkschaften die interpersonale Gerechtigkeit beachtet und auch die Belange der anderen Beschäftigten berücksichtigt wurden (Brockner/Wiesenfeld, 1996; Greenberg, 1990b; Jones et al., 1999). Ein Verstoß gegen die interpersonale Gerechtigkeit durch die Missachtung möglicher Folgen für die anderen Beschäftigten

aufgrund der exklusiven Lohnerhöhung ließ hingegen die Gerechtigkeitsurteile negativer ausfallen.

Mit Blick auf die Tarifpolitik der Berufsgewerkschaften ist zusammenfassend festzuhalten, dass Beschäftigte in Deutschland die vorgebrachten Argumente für die exklusiven Lohnzuwächse bestimmter Berufsgruppen durchaus honorierten. Allerdings nahm die Akzeptanz bei vergleichsweise großen Lohnzuwächsen ab. Zudem spielten Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit bei den Gerechtigkeitsbewertungen eine Rolle. Insgesamt scheint damit eine exklusive Tarifpolitik in gewissem Umfang in der Erwerbsbevölkerung Zustimmung zu finden, wenn sie anhand von nachvollziehbaren Argumenten adäquat kommuniziert wird.

Literaturverzeichnis

- Abeler, J./Altmann, S./Kube, S./Wibral, M. (2006): When Equality is Unfair - Social Norms Between and Within Levels of a Hierarchy, Arbeitspapier, Bonn.
- Abraham, M. (2007): Wann werden Löhne als gerecht eingeschätzt? Eine tauschtheoretische Betrachtung der Lohngerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Journal for Labour Market Research 40, 9-22.
- Adams, J. S. (1965): Inequity In Social Exchange, Advances in Experimental Social Psychology 2, 267–299.
- Adams, J. S. (1963): Towards an understanding of inequity, The Journal of Abnormal and Social Psychology 67(5), 422-436.
- Aquino, K. (1995): Relationships Among Pay Inequity, Perceptions of Procedural Justice, and Organizational Citizenship, Employee Responsibilities and Rights Journal 8, 21-33.
- Beck, M./Opp, K. D. (2001): Der faktorielle Survey und die Messung von Normen, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53(2), 283-306.
- Bierhoff, H. W./Cohen, R. L./Greenberg, J. (1986): Justice in social relations, New York.
- Brockner, J./Wiesenfeld, B.M. (1996): An integrative framework for explaining reactions to decisions: interactive effects of outcomes and procedures, Psychological Bulletin 120(2), 189-208.
- Cohen-Charash, Y./Spector, P. E. (2001): The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis, Organizational Behavior and Human Decision Processes 86(2), 278-321.
- Cowherd, D./Levine, D. (1992): Product quality and pay equity between lower-level employees and top management: An investigation of distributive justice theory, Administrative Science Quarterly 37(2), 302-320.
- Deutsch, M. (1985): Distributive justice. A social-psychological perspective, New Haven.
- Faia, M. A. (1980): The Vagaries of the Vignette World: A Comment on Alves and Rossi, American Journal of Sociology 85(4), 951-954.

- Fichter, M./Zeuner, B. (2002): Zukunft der Gewerkschaften. Erkenntnisse aus einer Literaturstudie, *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen* 15, 13-28.
- Flintrop, J. (2006): Nachgefragt – Frank Ulrich Montgomery, *Deutsches Ärzteblatt* 34+35, 103, 2212.
- GDL (eds.) (2005): Keine Schmalspurausbildung für Lokomotivführer, in: *Voraus*, April 2005, S. 12-13.
- GDL (eds.) (2003): GDL fürchtet Qualitätsverlust bei der Ausbildung, in: *Voraus*, Januar/Februar 2003, S. 8.
- Greenberg, J. (1993): Stealing in the Name of Justice: Informational and Interpersonal Moderators of Theft Reactions to Underpayment Inequity, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 54, 81-103.
- Greenberg, J. (1990a): Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts, *Journal of Applied Psychology* 75(5), 561-570.
- Greenberg, J. (1990b): Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management* 16(2): 399-432.
- Homans, G. C. (1968): *Social behavior. Its elementary forms*, New York.
- Huber, P. J. (1967): The Behavior of Maximum Likelihood Estimates Under Non-Standard Conditions, *Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability* 1, 221-33.
- IAB. (2013): Aktuelle Daten und Indikatoren: Tarifbindung der Beschäftigten, http://doku.iab.de/aktuell/2013/Tarifbindung_2012.pdf (Zugegriffen: 10. Jan. 2014).
- Jasso, G. (2006): Factorial Survey Methods for Studying Beliefs and Judgments, *Sociological Methods & Research* 34, 334-423.
- Jones, F. F./Scarpello, V./Bergmann, T. (1999): Pay procedures – what makes them fair?, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72, 129-145.
- Kädtler, J. (2006): *Sozialpartnerschaft im Umbruch. Industrielle Beziehungen unter den Bedingungen von Globalisierung und Finanzmarktkapitalismus*, Hamburg.
- Kalass, V. (2012): *Neue Gewerkschaftskonkurrenz im Bahnwesen. Konflikt um die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer*, Kassel.
- Keller, B. (2008): Berufsverbände, Tarifautonomie und das System der Interessenvertretung, *Leviathan* 36(3), 364-390.
- Konow, J. (2003): Which Is the Fairest One of All? A Positive Analysis of Justice Theories, *Journal of Economic Literature* 41(4), 1188–1239.
- Lengfeld, H./Krause, A. (2006): Entlohnungsgerechtigkeit im tarifpolitischen Strukturwandel: der Einfluss des Unternehmenskontexts, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58(1), 98-116.
- Leventhal, G. S. (1980): What Should Be Done with Equity Theory?, in: J. G. Kenneth/M. S. Greenberg/ R. H. Willis (eds.), *Social Exchange. Advances in Theory and Research*, Boston.
- Lesch, H. (2008): Spartengewerkschaften – Droht eine Destabilisierung des Flächentarifvertrags. *Sozialer Fortschritt* 57(6), 144-153.

- Liebig, S./Sauer, C./Schupp, J. (2011): Die wahrgenommene Gerechtigkeit des eigenen Erwerbseinkommens: Geschlechtstypische Muster und die Bedeutung des Haushaltskontextes, *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63(1), 33–59.
- Marburger Bund (eds.) (2006): *Unterm Strich. Informationen zu den arzt spezifischen Tarifverträgen des Marburger Bundes*, Heiligenstadt.
- Martens, H. (2008): *Primäre Arbeitspolitik und Gewerkschaften im Gesundheitswesen*, Düsseldorf.
- Martin, J. E./Peterson, M. M. (1987): Two-Tier Wage Structures: Implications for Equity Theory, *The Academy of Management Journal* 30, 297-315.
- McFarlin, D. B./Frone, M. R. (1990): A Two-Tier Wage Structure in a Nonunion Firm, *Industrial Relations* 29, 145-154.
- Mikula, G. (2002): Gerecht und ungerecht: Eine Skizze der sozialpsychologischen Gerechtigkeitsforschung, in: M. Held/G. Kubon-Gilke/ R. Stürn (eds), *Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik. Jahrbuch 1: Gerechtigkeit als Voraussetzung für effizientes Wirtschaften*, Marburg.
- Olson, M. (1968): *Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen*, Tübingen.
- Pfeffer, J./Langton, N. (1993): The effect of wage dispersion on satisfaction, productivity, and working collaboratively: Evidence from college and university faculty, *Administrative Science Quarterly* 38, 382-407.
- Range, T. (2003): Halbgötter in Blau, in: *Brand Eins* 5(8), 88-93.
- Rossi, P. H./Anderson, A. B. (1982): The Factorial Survey Approach. An Introduction, in: P. H. Rossi/S. L. Nock/L. Steven, *Measuring Social Judgements: The factorial survey approach*, London.
- Schell, Manfred (2009): *Die Lok zieht die Bahn. Autobiographie*, Berlin.
- Schnell, R. (2012): *Survey-Interviews. Methoden standardisierter Befragung*, Wiesbaden.
- Schroeder, W./Greef, S. (2008): Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt. Organisatorische Voraussetzungen und realisierte Gelegenheitsstrukturen, *Industrielle Beziehungen* 15(4), 329-355.
- Schroeder, W./Kalass, V./Greef, S. (2011): *Berufsgewerkschaften in der Offensive*. Wiesbaden.
- Schulte, U. (2007): Lokführerstreik. Ein Hoch auf die Bahn-Kunden! *taz.de*, 13.10.2007, <http://www.taz.de/!6019/> (Zugegriffen: 10. Jan. 2014).
- Skitka, L. J. (2009): Exploring the “lost and found” of justice theory and research, *Social Justice Research* 22, 98-116.
- Stephan, G./Dütsch, M./Gückelhorn C./Struck, O. (2013): Die Befragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“. Erhebungsdesign, Selektivitätsanalyse und Gewichtung, Nürnberg, FDZ-Methodenreport, 07.
- Vassiliadis, M. (2008): Positionstatement IG BCE zu Spartengewerkschaften, *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 15(4), 411-413.
- Wallander, L. (2009): 25 years of factorial surveys in sociology. A review, *Social Science Research* 38(3), 505-520.

Werner, S./Ones, D. S. (2000): Determinants of Perceived Pay Inequities: The Effects of Comparison Other Characteristics and Pay-System Communication, Journal of Applied Social Psychology 30, 1281-1309.

White, Halbert (1980): A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity, Econometrica 48, 817-30.

Anhang

Tabelle 4: Deskriptive Statistiken zu den erklärenden Variablen

Merkmal	Anzahl	Mittelwert/ Anteil
<i>Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit – zur Berufsgruppe</i>		
Berufsgruppe hatte in letzter Zeit keine besonderen Mehrbelastungen im Vergleich zu anderen Beschäftigten im Unternehmen (1=ja)	307	0,06
Zeitliche Belastung und inhaltliche Anforderungen der Arbeit der Berufsgruppe in letzten Jahren deutlich gestiegen (1=ja)	610	0,12
Arbeit der Berufsgruppe erfordert lange Ausbildung und viel Erfahrung, Berufsgruppe schwer ersetzbar (1=ja)	3563	0,71
Qualität der Arbeit der Berufsgruppe durch Arbeitgeber weniger wertgeschätzt (1=ja)	572	0,11
<i>Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit – Lohnunterschiede</i>		
Berufsgewerkschaft setzt einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn (1=ja)	3098	0,61
Berufsgewerkschaft setzt einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn (1=ja)	1954	0,39
<i>Aspekte der Verfahrensgerechtigkeit</i>		
Verfahrensaspekt wurde im Szenario nicht genannt (1=ja)	3450	0,68
Andere Beschäftigte von Berufsgewerkschaft umfassend über Gründe informiert (1=ja)	536	0,11
Andere Beschäftigte von Berufsgewerkschaft nicht über Gründe informiert (1=ja)	269	0,05
Berufsgewerkschaft betont, den Weg für weitere Lohnsteigerungen für andere Beschäftigte frei gemacht zu haben (1=ja)	529	0,10
Berufsgruppe nutzt Schlüsselposition aus und beachtet mögliche Folgen für andere nicht (1=ja)	268	0,05
<i>Geschlecht</i>		
weiblich (1=ja)	2666	0,53
männlich (1=ja)	2386	0,47
<i>Region</i>		
Ostdeutschland (1=ja)	1342	0,27
Westdeutschland (1=ja)	3710	0,73
<i>Staatsangehörigkeit</i>		
deutsch (1=ja)	4864	0,96
nicht deutsch (1=ja)	188	0,04
<i>betriebliche Personalvertretung</i>		
vorhanden (1=ja)	2928	0,59
nicht vorhanden (1=ja)	2011	0,41
<i>Gewerkschaftsmitgliedschaft</i>		
Gewerkschaftsmitglied (1=ja)	1058	0,21
kein Gewerkschaftsmitglied (1=ja)	3994	0,79
<i>Alter des Befragten</i>		
jünger als 30 Jahre alt (1=ja)	373	7,38
zwischen 30 und 40 Jahre alt (1=ja)	1018	20,15
zwischen 40 und 50 Jahr alt (1=ja)	1772	35,08
50 Jahre und älter (1=ja)	1889	37,39

<i>höchster Ausbildungsabschluss</i>		
abgeschlossene Lehre bzw. Facharbeiterabschluss (1=ja)	1944	38,69
Berufsfachschulabschluss (1=ja)	458	9,11
Meister, Techniker (1=ja)	417	8,3
Fachschulabschluss (1=ja)	417	8,3
Fach-, Hochschulabschluss (1=ja)	1473	29,31
anderer beruflicher Abschluss (1=ja)	156	3,1
kein Ausbildungsabschluss (1=ja)	160	3,18
<i>Bezahlungsart</i>		
nicht nach Tarif bezahlt (1=ja)	1180	0,23
tarifliche Bezahlung (1=ja)	3174	0,63
übertarifliche Bezahlung (1=ja)	698	0,14

Quelle: Befragung „Lohn und Gerechtigkeit“ 2012, ungewichtete Angaben, eigene Berechnungen